

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

PRINCIPE

La GPEC recouvre un large champ de thématiques, toutes étroitement liées à la gestion des ressources humaines : recrutement, structure des effectifs (pyramide des âges), adaptation des compétences et des qualifications des salariés, organisation du travail, possibilités d'évolution des parcours et de mobilité professionnelle...

Elle doit permettre à l'entreprise de mettre en adéquation ses ressources et son fonctionnement avec sa stratégie de développement et les impacts des changements observés dans son secteur (d'ordre économiques, technologiques, juridiques...).

Concrètement, la GPEC prend la forme d'un plan fixant les actions à mettre en œuvre - à court et à moyen terme - pour faire face aux évolutions et atteindre les objectifs définis par l'entreprise.

ENTREPRISES CONCERNEES

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent mettre en place un plan de GPEC.

Engager des négociations sur la GPEC et la mixité des métiers avec les délégués syndicaux est cependant obligatoire :

- dans les entreprises de 300 salariés et plus dotées d'une ou de plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ;
- dans les groupes d'entreprises dont le siège est en France, astreints à l'obligation de mettre en place un comité de groupe, dès lors que l'effectif cumulé des entreprises le composant est d'au moins 300 salariés ;
- dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire soumis à l'obligation de constitution d'un comité d'entreprise européen et comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

A noter - La négociation sur la GPEC et la mixité des métiers n'est pas obligatoire si l'entreprise ou le groupe d'entreprises a conclu un accord GPEC. Les représentants du personnel doivent être informés de la négociation d'un tel accord et consultés en cas d'échec des négociations.

PERIODICITE DES NEGOCIATIONS

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la GPEC et la mixité des métiers, celle-ci doit avoir lieu tous les 3 ans.

Par ailleurs, dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi qu'aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France une obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels tous les 3 ans.

Cette périodicité peut toutefois être aménagée par un accord de méthode (voir la rubrique « Thèmes abordés »). Les négociations doivent cependant avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans.

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – suite

THEMES A ABORDER LORS DES NEGOCIATIONS

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la GPEC et la mixité des métiers, les négociations doivent porter a minima sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre d'un licenciement ;
- les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Peuvent également être mis à l'ordre du jour des négociations les thèmes suivants :

- les modalités d'information et de consultation du comité social et économique et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours ;
- les conditions dans lesquelles le comité social et économique est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- la mise en place de congés de mobilités ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

A noter : La loi offre la possibilité aux délégués syndicaux de fixer dans un accord de méthode le calendrier, la périodicité, le contenu de chacun des thèmes à négocier, le niveau de la négociation (groupe, entreprise ou établissement), le calendrier et les lieux de réunion, les informations à remettre aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation et les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits.

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – suite

POSSIBILITES D'APPUI ET FINANCEMENT

Les entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent élaborer un plan de GPEC peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à sa conception intitulé [Appui aux Mutations Économiques \(AME\)](#). Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'État :

- Dans le cadre d'une convention conclue avec une seule entreprise, la participation financière de l'État est au maximum de 15 000 €.
- Dans le cadre d'une convention conclue avec plusieurs entreprises, la participation financière de l'État est au maximum de 12 500 € par entreprise.

L'Opcommerce propose par ailleurs à toutes les entreprises une prestation intitulée [Cap Compétences Commerce](#). Celle-ci se décline en 3 temps :

- Auto-diagnostic et analyse du besoin
- Accompagnement dans la mise en œuvre d'un plan d'action personnalisé par un consultant spécialisé
- Suivi post-prestation par un conseiller de l'Opcommerce.

SOURCES

- Articles [L. 1237-17](#) à [L. 1237-18-5](#) du code du travail
- Article [L. 2241-1](#) du code du travail
- Article [L. 2241-12](#) du code du travail
- Article [L. 2242-13](#) du code du travail
- Articles [L. 2242-20](#) à [L. 2241-21](#) du code du travail
- Article [L. 2312-24](#) du code du travail

Mise à jour : Janvier 2023